

## **HUBUNGAN PERILAKU PEMIMPIN DENGAN KINERJA KARYAWAN DI BADAN ARSIP DAN PERPUSTAKAAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA**

**ANANTA**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
FISIP UPN "Veteran" Jatim

### **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan 2 variabel yaitu Perilaku Pemimpin sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y), dengan data yang berskala ordinal dan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuisioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responder sedangkan data sekunder diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara dari para karyawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya dan populasi karyawannya. sebanyak 71 orang sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Badan Arsip, dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya sebanyak 70 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan analisa korelasi Rank Spearman dan dari hasil analisa di dapat hasil yang telah diolah dengan nilai rho sebesar 0,631 dan jika dikonsultasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi terletak antara 0,60 — 0,799 hal ini menunjukkan bahwa antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang kuat. Setelah didapat nilai dari koefisien korelasi Rank Spearman maka untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik t, dimana t hitung di dapat nilai 6,705 sedangkan harga kritis dari t tabel dengan tingkat kesalahan 5% pada A 68 adalah 1,995 yang berarti hasil t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan diterima sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya.

*Keywords : Perilaku Pemimpin, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mempertegas tugas pokok dan fungsi guna meningkatkan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan serta berdaya guna dan berhasil guna. Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 pasal 25 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonom. Inti dari pelaksanaan otonomi daerah adalah terdapatnya kekuasaan pemerintah itu sendiri atas dasar prakarsa, kreativitas dan peran serta aktif masyarakat dalam rangka mengembangkan dan memajukan daerahnya.

Otonomi nyata adalah keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan kewenangan pemerintah di bidang tertentu yang secara nyata ada dan diperlukan, serta tumbuh, hidup dan berkembang di daerah. Sedangkan otonomi yang bertanggung jawab adalah berupa pewujudan pertanggung jawaban sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah dalam wujud tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah dalam mencapai tujuan pemberian otonomi berupa peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan, pemerataan serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah serta antar daerah dalam menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Demikian halnya, dengan badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya berdasarkan Perda Nomor 15 tahun 2005 tentang Organisasi Lembaga Teknis Kota Surabaya yang menyatakan bahwa Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya awalnya merupakan dua instansi pemerintah kemudian digabung menjadi satu instansi dikarenakan adanya otonomi daerah. Perpustakaan kota Surabaya merupakan perpustakaan yang menghimpun koleksi buku atau badan cetakan, serta rekaman lain untuk kepentingan masyarakat umum.

Sedangkan Badan Arsip merupakan suatu badan yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang Arsip serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan atau pemerintah provinsi. Perpustakaan kota dan Badan Arsip berdiri sebagai lembaga yang demokratis dan dibawah naungan dari pemerintah kota Surabaya (PEMKOT).

Untuk merealisasikan pencapaian tujuan otonomi daerah tersebut secara optimal sesuai dengan target yang direncanakan, diperlukan kemampuan seorang pemimpin yang berkualitas dalam arti seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kecerdasan, pengetahuan dan kepercayaan diri yang selanjutnya dapat menumbuhkan dan memotivasi pemimpin untuk mewujudkan suatu kinerja karyawan yang lebih baik dan penuh tanggung jawab.

Dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dari seorang pemimpin. Karma motivasi dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Apabila seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya dengan baik maka akan menumbuhkan suatu hubungan yang baik pula antara pimpinan dengan karyawan, sehingga akan tercipta suatu kerjasama yang baik pula antara pimpinan dengan karyawan, dan instansi dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi apabila dengan adanya motivasi pemimpin tidak dapat menumbuhkan kinerja karyawan dengan baik, maka instansi tersebut tidak dapat berjalan lancar.

Berdasarkan hasil penelitian awal di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintahan Kota Surabaya, terdapat adanya suatu kejanggalan tentang kinerja karyawannya. Dimana karyawan di dalam melakukan pekedannya kurang bertanggung jawab karena tidak adanya semangat kerja yang lebih baik, hal ini disebabkan kurangnya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, sehingga tidak ada motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan penuh

tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing. Karena di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintahan Kota Surabaya, karyawan akan giat bekerja apabila mereka menyelesaikan suatu pekerjaan dimana pimpinan memberikan perhatian berupa bimbingan dan arahan. Dengan begitu setiap karyawan sangat membutuhkan perhatian dari seorang pemimpin, oleh karena itu pemimpin perlu memberikan perhatian kepada bawahannya serta berupaya agar para bawahan dapat merasa nyaman pada saat bekerja dan dapat menghasilkan kinerja yang sangat memuaskan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut bahwa kedudukan bawahan sangat berpengaruh dengan penyelesaian suatu pekerjaan karena karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan dan menggerakkan roda pemerintahan serta pembangunan dalam rangka usaha pencapaian tujuan nasional.

Berdasarkan pada pendapat masyarakat sekitar tidaklah nampak permasalahan yang dihadapi, tetapi pada kenyataannya yang ada dilapangan sangat bertolak belakang dengan teori yang ada. Permasalahan yang terjadi di Badan Arsip dan Perpustakaan adalah dengan faktor pemimpin dalam memimpin dan kinerja karyawan yang semakin lama semakin menurun, hal ini dikarenakan karyawan tidak tekun, tidak disiplin dalam bekerja, dan sering tidak hadimya pimpinan, serta ketidakteraturan dalam penataan ruang sehingga karyawan dianggap kering dan dapat menyebabkan frustrasi dalam diri karyawan.

Untuk mengatasi fenomena Di Badan Arsip dan Perpustakaan diperlukan upaya peningkatan kinerja karyawan misalnya karyawan di Badan Arsip dan Perpustakaan harus difungsionalkan sehingga karyawannya memiliki hari depan yang lebih cerah. Karyawan dapat difungsionalkan dengan baik apabila ada kepemimpinan yang baik dari atasan.

Pemimpin dapat dikatakan baik apabila dapat memberikan dorongan dan semangat pada karyawannya untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, harapan dimasa yang akan datang pemimpin dari Badan Arsip dan Perpustakaan mampu memberikan motivasi bagi karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat.

### **Pengertian Pemimpin**

Menurut Martoyo (2000 : 175) Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Menurut Gibson (1997 : 5) pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Menurut Kencana Syaifi'e (2003 : 1) pemimpin (dalam bahasa Inggris berarti *leader*) merupakan orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kecakapan khusus atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

### **Pengertian Kinerja**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1999:503) Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang diraih atau menipakan prestasi yang memperlihatkan kemampuan kerja.

Menurut pendapat Timpe (1999:50) kinerja adalah suatu pelaksanaan aktifitas atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri atau

prestasi kerja guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis (2000 : 78) kinerja adalah proses atau cara kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan.

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Berkaitan dengan hal ini, penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran.

Sasaran proses penilaian adalah untuk membuat karyawan memandang diri sendiri seperti adanya, mengenah kebutuhan perbaikan kinerja kerja, dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja.

### **Hubungan antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan**

Menurut Indrawijaya (2000 : 91) bahwa terdapat hubungan sehingga mempengaruhi antara pengendalian dan perilaku kelompok (organisasi) dan juga ada hubungan timbal balik antara perilaku atasan dengan perilaku bawahan.

Dari teori diatas, dapat dijelaskan bahwa perilaku dwi seorang pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dalam hat meningkatkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan meningkatnya atau semakin baiknya perilaku pemimpin terhadap bawahannya baik dalam membenkan tugas atau

tanggung jawab juga dalam hubungan keseharian, maka dapat menumbuhkan semangat dalam dm karyawannya sehmgp karyawan cenderung untuk lebih meningkatkan kinerja. Artinya bila seorang pemimpin berperilaku dengan baik terhadap bawahannya, maka bawahan juga akan berperilaku sebagaimana yang diharapkan oleh pemimpin, sehingga perilaku bawahannya tersebut dapat memperkuat perilaku pemimpin.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah peneltian populasi, karena yang dijadikan sebagai responder adalah semua karyawan di Badan Arsip dan perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya yang berjumlah 70 orang. Hal ini dimaksudkan agar lebih signifikan dalam pembuktian kebenaran penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menggunakan Analisa kuantitatif adalah suatu anahsa dalam mengolah data dengan menggunakan angka-angka serta perhitungan yang hasilnya dipakai sebagai dasar dalam mengambil keputusan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisa Data.**

Pengujian Hipotesis data adalah bagian terpenting dalam sebuah penelitian, guns untuk membantu menjawab hipotesis penelitian yaitu diduga terdapat hubungan perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya.

Analisa data yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus Rank Spearman, sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

- $\rho$  = Koefisien korelasi spearman rank untuk menguji signifikan koefisien korelasi ini digunakan table nilai rho.
- b = Signifikan dari beda yaitu menunjukkan perbedaan setiap pasang rank X dan Y
- n = Menunjukkan jumlah sample

Langkah pertama untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y adalah nilai dari masing-masing variabel yang di dapat dari jawaban responden dijumlah dan diranking menurut tingkat masing-masing variabel. Dari ranking tersebut dihitung selisihnya (b) untuk selanjutnya dikuadratkan ( $b^2$ ) dan dicari jumlah total dari keseluruhan nilai kuadrat ( $\sum b^2$ ).

Setelah nilai total yang didapat dari selisih ranking antara variabel X dengan variabel Y yang telah dikuadratkan ( $\sum b^2$ ) diketahui, maka untuk dapat mengetahui koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X) dengan variabel Semangat Pegawai (Y) nilai  $\sum b^2$  dimasukkan ke dalam rumus Spearman Rank seperti berikut ini :

$$\begin{aligned}\rho &= 1 - \frac{6 \cdot \sum b^2}{n (n^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{6 \cdot 5159}{44 (44^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{30954}{85140} \\ &= 1 - 0,3635 \\ &= 0,631\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil koefisien korelasi diatas dapat diperoleh nilai  $\rho$  sebesar 0,631 dimana hasil tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi hasil tersebut terletak antara 0,600 – 0,799 yang menunjukkan bahwa hubungan

antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan kuat karena indikator-indikator dari variabel X yaitu perilaku pemimpin sangat mempengaruhi indikator – indikator dari variabel Y yaitu kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel perilaku pemimpin (X) dengan kinerja karyawan (Y) signifikan atau tidak, maka dapat diuji dengan menggunakan uji t.

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai thitung sebesar 6,705. Menurut Sugiyono (2004 : 236), untuk mengetahui harga thitung ini signifikan atau tidak, perlu dibandingkan dengan tabel t untuk taraf kesalahan tertentu dengan  $dk = n - 2$ . Karena disini uji satu pihak, maka harga t untuk uji satu pihak dengan kesalahan 5%. Dan dalam penelitian ini digunakan responder yang berjumlah 70 orang ( $dk = 70 - 2$ ) berarti  $dk = 68$ , maka diperoleh harga t tabel = 1,995.

Menurut kriteria pengujian jika t tabel lebih besar dari t hitung, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat suatu hubungan yang signifikan (dapat dipercaya) antara motivasi pemimpin dengan kinerja karyawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini dapat dibuktikan dengan teori yang ada, yang dikutip dari Soedarmayanti (2000 : 151) yaitu motivasi yang dikembangkan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja dengan cara mengklarifikasikan tanggung jawab, meningkatkan motivasi dengan menambah pemahaman terhadap sasaran, mencapai sasaran dan imbal jasa yang dikaitkan dengan tujuan akhir, memberi tuntunan dan bantuan yang dapat mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan dan merencanakan pelatihan. Hal ini dapat diartikan bahwa perilaku yang dikembangkan oleh seorang pemimpin dengan cara memperhatikan bawahannya dapat meningkatkan kinerja.

## Pembahasan

Hasil analisa data menunjukkan bahwa perilaku pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai hasil koefisien korelasi antara perilaku pemimpin sebagai variabel bebas (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), dengan menggunakan metode analisa data korelasi Rank Spearman sebesar 0,631. Nilai tersebut memberikan makna bahwa kinerja karyawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya, dipengaruhi oleh perilaku pemimpin Badan tersebut.

Selain itu didukung pula oleh nilai signifikan dengan menggunakan uji t sebesar 6,705. Yang membuktikan bahwa nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabu 1,995, sehingga membuktikan hipotesa nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian maka hasil penelitian terdapat hubungan antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya.

Perilaku pemimpin dalam penelitian ini, mengarah kedalam dua hal yaitu pertama, dilihat dari konsiderasi merupakan sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya, hal tersebut meliputi sikap, hubungan dengan bawahan, dan perlakuan terhadap bawahan. Kedua, dilihat dari struktur inisiasi yaitu peran seorang pemimpin terhadap bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut meliputi penilaian kerja terhadap bawahan, Pemberian batas waktu pekerjaan, dan pengawasan terhadap bawahan. Kedua hal tersebut dalam penelitian ini ternyata mempengaruhi kinerja pars karyawan yang dilihat dari kuantitas kerja, kerjasama, inisiatif / prakarsa, adaptasi, dan kehadiran / presentasi.

Jadi motivasi pemimpin di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Indrawijaya. (2000 : 165) bahwa perilaku

bawahan dapat mempengaruhi perilaku pemimpin yaitu bila seorang bawahan berperilaku sebagaimana yang diharapkan oleh pemimpin, perilakunya dapat memperkuat perilaku pemimpin. Sebaliknya, bila pihak anak buah tidak berperilaku sebagaimana yang diharapkan, itupun mempengaruhi pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas dapat membuktikan bahwa perilaku pemimpin di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas serta pembahasan yang telah disajikan pada bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Data yang diperoleh dari penelitian ini berdasarkan hasil jawaban responder melalui kuisisioner yang disebarkan di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya, dimana kuisisioner diisi oleh semua karyawan yang berjumlah 70 orang.
2. Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan diperoleh nilai rho sebesar 0,631, nilai tersebut memberikan makna bahwa kinerja karyawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya dipengaruhi oleh perilaku pemimpin.
3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 6,705 dan t tabel sebesar 1,995 yang membuktikan bahwa nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sehingga membuktikan hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## Saran

Guna lebih meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi maka dapat disajikan saran yang diharapkan mempunyai manfaat dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dimasa yang akan datang. Saran-saran tersebut adalah :

1. Sebaiknya Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya mempertahankan perilaku pemimpin dan kepala Badan Arsip dan Perpustakaan dapat lebih memperhatikan para bawahan sehingga para bawahan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik serta dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Sebaiknya Badan Arsip dan Perpustakaan Pemerintah Kota Surabaya tetap mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik dan dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial*. Penerbit Airlangga University Press, Surabaya.
- Djarwanto. 1996. *Mengenai Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Djoyonegoro, Wardiman. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Depdiknas. Handoko, Hanj. 1999. *Manajemen*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- .Nawawi, Hadar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Perda Nomor 15. 2005. *Organisasi Lembaga Teknis Kota Surabaya*. Surabaya. Schuler,
- Randall S. & Jarkson, Suzan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Edisi Keenam Jilid ke-2, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2000. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Suswahyono. 2006- *Korelasi Kepemimpinan, Budaya, Strategi Motivasi dan Kinerja terhadap Prestasi Kerja. Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Ekonomi*. Vol. 6 No. 1 Maret LPPM-UPNV Jatim.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung. Thoylb,

Armanu. 2005- ***Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja Pendekatan Konsep: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7 No. 1 Maret*** Fakultas Ekonomi, UK Petra.

Timpe. 1999. ***Kinerja***. Penerbit PT Gramedia, Jakarta.

Umar, Nimron. 1999. ***Perilaku Organsiasi***. Penerbit CV Citra Media, Surabaya.  
Undang-Undang. 2004. ***Otonomi Daerah***. Penerbit Kanina, Surabaya.

Wahjusumidjo. 1992. ***Kepemimpinan dan Motivasi***. Ghalia Indonesia, Jakarta.